

Echo

de l'Unsa Santé & Sociaux Public et Privé

La nouvelle équipe nationale se mobilise pour vous !

Dans ce numéro...



**Les « Actus »
du secteur
Public et Privé** p.5



**Vos contacts
de proximité** p.14



**Nos cartes MEMO
« Connaître
ses droits »** p.20



> SOMMAIRE

Fédération

- Votre nouvelle équipe nationale

03



Actualités

- Budget 2025

05



Focus juridique

- Compte personnel d'activité
- Maladie et congés payés

09



Contacts de proximité

- Vos contacts de proximité UNSA Santé & Sociaux

14



ZOOM

- Résultats élections TPE 2024
- L'AVENANT 33 c'est quoi ?

15



Fédération

- Les + de la Fédération
- Questions/réponses
- Les Cartes MEMO

18



11, rue Ernest Psichari 75007 PARIS
Internet : www.unsa-sante-sociaux.org
Email : unsasantesociauxchristelle@wanadoo.fr
Directeur de la publication : Yann LE BARON
Rédacteur en chef : Thomas ESCHBACH
Comité de rédaction : K. HALGRAIN, M. HOFFMANN,
K. CHENICLET, E. JUNG, E. JEAN
Conception et impression : TACTIC Impressions - 01 39 86 19 08
Crédit photographique : Adobe Stock, UNSA Santé et Sociaux
ISSN : 1295-098X - Dépôt légal : Avril 2025

Edito

Yann LE BARON

Secrétaire National



Bonjour à tous,

Tout d'abord, je suis ravi de vous retrouver au travers de notre magazine l'Écho et de son Édito. Après une année 2024 erratique car le travail et les différentes réorganisations nous ont accaparés, votre Écho Santé et Sociaux retrouve son rythme de parution.

Un grand merci à Damien BEAUGENDRE pour le travail accompli ces dernières années et un grand merci également à notre collègue Thomas ESCHBACH de reprendre le rôle difficile et chronophage de « Rédacteur en Chef » de cette publication.

Notre magazine sera quelque peu modifié dans la forme de sa publication. Il y aura toujours 4 numéros par an mais seulement 2 seront également en format papier. Cette volonté de digitalisation s'inscrit dans le cadre de nos préoccupations écologiques, mais aussi dans la volonté de pouvoir diffuser beaucoup plus largement notre communication auprès de nos collègues dans tous vos établissements et sur tous les territoires.

Nous souhaitons que l'Écho Santé et Sociaux soit pleinement votre magazine, donc n'hésitez pas à vous manifester auprès du comité de rédaction et à proposer des articles à Thomas afin de venir enrichir cette publication !

2025 est un nouveau cycle et a vu la réélection d'un nouveau Bureau National et de nouveaux Conseillers Techniques Nationaux, conformément à nos statuts lors du Conseil National des 11 et 12 décembre 2024, et ce, pour un mandat de 4 années jusqu'en décembre 2028.

Dans tous les cas, très bonne lecture à toutes et tous. Notre cycle électoral pour les élections de Décembre 2026 dans la Fonction Publique Hospitalière a déjà commencé alors : Bon courage dans votre travail quotidien et nous sommes toutes et tous à vos dispositions.

Amitiés syndicales et sincères
Yann LE BARON

Votre nouvelle équipe nationale (2024-2028) :

Cette nouvelle équipe se compose comme dans le présent organigramme et se tient à votre entière disposition !

Pour cette nouvelle mandature, votre Fédération UNSA Santé & Sociaux Public et Privé se dote de nouveaux outils et de nouvelles organisations, afin de permettre une proximité, nécessaire aux réalités de vos terrains et territoires.

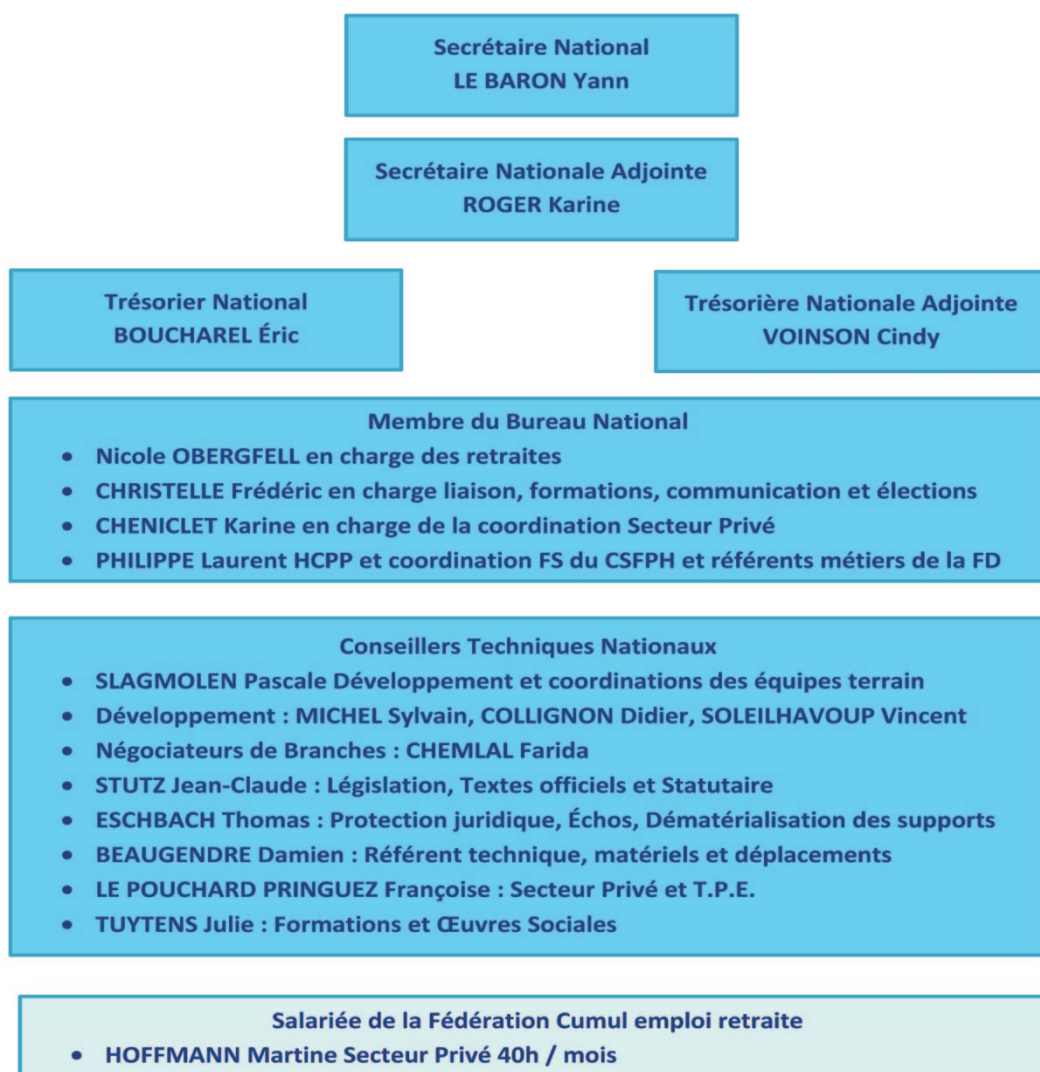
En ce sens la Commission d'Aide au Développement a été créée :

1. Accompagner les Unions Départementales qui le souhaitent dans leurs développements.
2. Développer et créer des sections syndicales/Syndicats dans tous les territoires et départements dans lesquels la Fédération UNSA Santé & Sociaux Public et Privé n'est pas encore présente afin de renforcer notre représentativité.

Cette commission est sous la coordination de notre collègue **Pascale SLAGMOLEN** et qui sera épaulée par : **Sylvain MICHEL**, **Didier COLLIGNON** et **Vincent SOLEIL-HAVOUP**. Des référents régionaux sont déjà constitués et permettront une plus grande réactivité pour notre développement Public et Privé !

Vous pouvez les joindre sur l'adresse électronique suivante : developpementunsasante@gmail.com

Bureau National Composition et fonctions :



Club des Négociateurs de Branche



Nous créons également le Club des Négociateurs de Branche de la Fédération UNSA Santé & Sociaux Public et Privé afin que nos collègues du Secteur Privé puissent travailler ensemble et s'enrichir de leurs expériences !

Ce Club est sous la Coordination de notre collègue Martine HOFFMANN. Vous pouvez la joindre par mail tout comme nos référents de Branche :

Référents Juridiques Secteur Privé

NOM	Prénom	Conventions	E-mail
CHENICLET	Karine	FHP/Synerpa - Privé Lucratif	kcheniclet.unsa@gmail.com
GUSTAVE	Laëtitia	Laboratoire Analyses Médicales	laetitiagustave.unsa@gmail.com
LEPOUCHARD	Françoise	Cabinets Dentaires	françoisepringuez@yahoo.fr
LEPOUCHARD	Françoise	Prothésistes Dentaires	françoisepringuez@yahoo.fr
VIETTE	Corinne	Cabinets Médicaux	corinne.viette@unsa.org
HOFFMANN	Martine	Privé Non Lucratif FEHAP (CCN51) NEXEM (CCN66)	martine.h.unsasante@gmail.com
CHEMLAL	Farida	CLCC	farida.chemlal@gustaveroussy.fr
HAISE	Leila	EFS	unsa.hfno@gmail.com

Cette nouvelle instance de travail au sein de notre Fédération UNSA Santé & Sociaux Public et Privé a pour unique objectif de toujours plus fédérer les collègues des secteurs Public et Privé car il n'y a qu'un seul et unique système de Santé et il est **Public et Privé !**

Le mandat décembre 2024 / décembre 2028 sera riche et ne manquera pas de défis pluriels et d'ambitions raisonnées !

Mais nous avons encore plusieurs numéros de notre journal afin de partager dans le détail toutes ces ambitions !

Budget 2025



Financement de nos structures et du système des retraites (Public et Privé) : Les craintes sont majeures, les incertitudes sont grandes et les solutions ne peuvent être univoques...

Au moment où nous écrivons cet article la Cours des Comptes a rendu son rapport suite à sa Mission Flash, et les chiffres sont loin d'être en adéquation avec les annonces du Gouvernement BAYROU. La presse annonce un déficit à l'horizon 2035 de 14 à 15 Mds€, là où le gouvernement annonçait 55 Mds€ ce qui, en matière de différence, n'est pas une paille...

Car parler de Sécurité Sociale, de PLFSS (Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale) et d'ONDAM (Objectif National de dépenses d'assurance maladie) c'est aussi et même surtout parler de retraite, car il s'agit d'un tout que l'on ne peut pas dissocier si l'on veut en saisir l'ensemble...

En effet, dans ce sujet tout est mélangé, y compris les questions relatives à la CNRACL (Caisse nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales) et au Ségur de la Santé qui sont conjointement accusées de venir grever le Budget de la Sécurité Sociale en omettant sciemment de préciser que :

1. Si le Ségur de la Santé et son CTI (Complément de Traitement Indiciaire) pèsent sur le Budget de la Sécurité Sociale, c'est avant toutes choses parce que l'État n'a pas honoré sa promesse d'une compensation à l'euro près, ce qui constitue une nouvelle rupture avec la parole politique et un transfert du poids des mesures Ségur sur le PLFSS.
2. Si la CNRACL est déficitaire, c'est avant toutes choses parce qu'on a prélevé, au titre de la solidarité entre les régimes de retraite (42 régimes en France), plus de

100 Mds€ sur notre caisse ! La solidarité ne va manifestement que dans un seul sens...

Or, l'envolée rapide, massive et incontrôlée du déficit de la CNRACL, et surtout son renflouement par une hausse significative du taux de la contribution employeur, ne peut que nous mettre vent debout.

À la faveur du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2025, le Gouvernement a relevé, par un décret du 30 janvier 2025 (*Décret n° 2025-86 relatif au taux de cotisations vieillesse des employeurs des agents affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales*), les cotisations à 34,65 % en 2025, 37,65 % en 2026, 40,65 % en 2027 et 43,65 % en 2028, soit 3 points par an pour une effet plein à 12 points d'augmentation de la cotisation des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux ainsi que celle des collectivités territoriales.

Ce qui est inadmissible et ne fera que renforcer l'emploi des Agents Contractuels (déjà + de 20% dans la FPH) tout en amoindissant la capacité de la CNRACL à retrouver son équilibre.

Ces deux éléments étant posés et les concertations devant se rouvrir bientôt (au moment de la rédaction de cet article ndlr), il est important de poser quelques éléments de contexte qui doivent nous inquiéter et nous interroger en ce qu'ils nous impactent comme acteurs publics et privés du monde de la Santé mais aussi, tout simplement : comme citoyens.

Quelques éléments inscrits au PLFSS :

- Un PLFSS nouveau qui prévoit un déficit de plus de 24 milliards d'euros
- Une augmentation de l'ODAM et de l'ONDAM hospitalier taxe de 1 milliard d'euros sur les complémentaires santé
- Une confirmation de la baisse des indemnités journalières (90% vs 100% pour la FP ndlr)
- Une taxe « lapin » (si rdv médical non honoré sans avertir en amont)
- Un fonds d'urgence pour les EHPAD passe de 100 M€ à 300 M€

Or, dans le même temps l'objectif de la réforme des retraites porte sur 14 milliards d'euros de recettes supplémentaires à horizon 2030... L'équation devient insoluble...

La réalité est un peu différente si l'on en croit Gilbert CETTE, président du COR (Conseil d'Orientation des retraites), que l'on peut considérer comme un véritable spécialiste de la matière et qui dit : « la réforme de 2023 apportera peu à moyen et long terme au financement des retraites mais son rendement pour les finances publiques est loin d'être négligeable : à terme environ 15 milliards d'euros par an ».

Pour rappel, le Financement du système des retraites repose sur :

- Les cotisations sociales,
- Les contributions de l'État puisqu'il finance une partie des régimes, notamment ceux de la fonction publique d'État et certains régimes spéciaux (SNCF, RATP, mines, marins, ouvriers de l'État, etc.).

Et une partie des ressources affectées au système de retraite compense aussi les allègements ou exonérations de cotisations accordées aux employeurs.

Or, les dépenses de retraite diminuent légèrement pour atteindre 380 milliards d'euros, soit 13,4 % du PIB (23,6 % de l'ensemble des dépenses publiques). Cette part augmenterait légèrement pour atteindre 13,7% en 2030, avant de redescendre à 13,2 % en 2070.

Un PLFSS 2025
déficitaire de plus de
24 M€

Et les recettes diminuent davantage que les dépenses, en 2023 pour représenter 13,5 % du PIB. Cette part devrait diminuer à 13,3 % en 2030 et à 12,4 % en 2070.

En 2023, sur les 382 milliards d'euros de ressources du système de retraite (hors produits financiers) :

- 257 milliards proviennent des cotisations des salariés du secteur privé et des cotisations salariales des agents publics.
- Le reste provient de transferts de l'État ou d'autres contributeurs publics (CNAF, UNEDIC).

Or pour l'UNSA et la Fédération UNSA Santé & Sociaux Public et Privé, il est possible de réformer le système des retraites sans pénaliser les Travailleurs et les Agents Publics et sans mettre en miettes notre système social !

L'UNSA et la Fédération Santé & Sociaux Public et Privé proposent une réflexion globale sur le financement du système et plusieurs pistes pour renforcer les ressources de notre système :

- L'augmentation des cotisations sociales,
- La conditionnalité des exonérations de cotisations accordées aux employeurs (80 milliards d'euros par an),
- La réduction des inégalités entre hommes et femmes.
- La pénibilité au travail
- L'emploi des seniors doit impérativement être abordé également.

L'UNSA estime que ces mesures devront être mises en place pour garantir la pérennité du système tout en veillant à la justice sociale...

Mais dans toutes ces questions sociétales et syndicales quid du Monde de la Santé ?

Pour les mondes Sanitaires, Sociaux et Médicaux Sociaux des secteurs Public et Privé, l'addition s'annonce salée puisqu'elle aboutit, pour le secteur public, à rendre "insuffisant" l'objectif national de dépenses d'assurance maladie (Ondam). "On ne peut pas régler le problème des retraites en ponctionnant la santé", s'écrit la pourtant prudente fédération hospitalière, rejoignant en ce sens l'inquiétude exprimée par les CHU et, depuis de nombreuses années par la Fédération UNSA Santé & Sociaux Public et Privé.

Une hausse massive des charges salariales

Théoriquement, l'Ondam 2025 devrait progresser de 3,1% et son sous-objectif consacré aux établissements de santé de 3,5%, soit pour ce dernier une hausse de 3,8 Mds€.



Cependant, l'impact de la provision CNRACL prévue par les pouvoirs publics pour couvrir la revalorisation de la cotisation employeur ampute de facto ce sous-objectif de + de 1,1%, autrement dit de 1,2 Mds€. La réalité serait donc non pas celle d'un taux à 3,5% mais sans doute bien plus proche des 2%, bien loin donc des 10% que la Fédération défendait encore début septembre pour espérer redresser les finances hospitalières.

Entre la hausse des cotisations employeurs de la CNRACL et l'insuffisance de financement, la Fédération n'y voit clairement qu'un "jeu perdant-perdant" qui ne résoudra en rien la problématique de fond autour du redressement du régime de retraite des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux. Cela vaut d'autant que nous ne croyons pas à une compensation à l'euro par l'État, et pressentons en revanche, une augmentation massive des coûts salariaux et un impact direct sur le système de santé.

Un plan d'économies qui préoccupe le privé ?

La prise en compte l'an prochain des effets prix, à savoir une inflation à 1,8% et diverses revalorisations salariales, attise cette crainte, ramenant à un maigre 0,2% la croissance réelle du sous-objectif établissements de santé. "Malgré les apparences", cela promet donc un niveau d'Ondam "historiquement bas" en 2025. Or "le service public sanitaire et médico-social ne peut être sacrifié par un Ondam qui ne garantirait pas les fondamentaux", martèle la FHF (Fédération Hospitalière de France).

Un tel niveau compromettrait toute capacité d'investissement et risquerait d'accroître davantage encore le sous-recours aux soins nécessitant une hospitalisation. Et ce, alors que 63% des Français déclarent déjà avoir renoncé au moins à un acte de soin ces cinq dernières années. "Les activités de médecine avec nuitées sont les plus concernées par le sous-financement (-10% cumulés sur 2020-2023) et le sous-recours (-6% en 2023 par rapport à l'attendu), notamment le digestif, la cardiologie, la neurologie et la rhumatologie qui représentent 80% du sous-recours aux soins."

Il n'y a pas que le secteur public qui s'émeut de ces perspectives "très préoccupantes" sur le prochain Ondam. Le secteur privé à but lucratif ou non, par la voix de la FHP (Fédération Hospitalière de France), de la Fehap et d'Unicancer, ne dit pas autre chose face au fait d'inclure dans son calcul 1,1 Md€ d'augmentation de cotisations retraites pour la fonction publique hospitalière.

"À ce stade nous est ainsi présentée une hypothèse d'augmentation de l'Ondam hospitalier à 3,1% mais si nous enlevons ces cotisations retraites, l'augmentation tombe à 2%, ce qui signifie un plan d'économies de 640 M€ pour les établissements de santé", alerte dans un communiqué la fédération des centres de lutte contre le cancer.

Extrait du communiqué des fédérations hospitalières

Pour la Fédération UNSA Santé & Sociaux Public et Privé, depuis 2021 (Tribune du 4 décembre 2021 co-signé par Luc FARRÉ ndlr), notre demande ne change pas à savoir :

Une Augmentation drastique de l'ONDAM de 10% , acte fondateur du grand plan Marshall que nous appelons de nos vœux dans le cadre non d'un PLFSS, mais à tout le moins, d'une loi de programmation

pluriannuelle et encore mieux d'un basculement dans le budget de l'État...

Sans cet élément premier, nous continuerons à foncer dans le mur tout en klaxonnant... La Fédération prendra toute sa part dans cette lutte essentielle pour TOUTE la population.

Pour aller plus loin :

Ayons un point de vigilance concernant l'idée exprimée par plusieurs membres du gouvernement, consistant à définitivement mettre un terme à l'indexation des retraites sur l'inflation... Cette mesure déjà utilisée « ponctuellement » (4 fois dans les 6 dernières années) permet certes de faire des économies mais les agents publics sont bien placés pour mesurer l'impact d'une désindexation sur l'évolution de leur pouvoir d'achat. (eh oui... Jusque dans les années 1990 la valeur du point d'indice était indexée sur l'inflation).

Une telle mesure conduirait un nombre croissant de retraités, qui auraient l'outrecuidance de survivre, en dessous du seuil de pauvreté, sans préjudice de l'impact moral ou sociétal du sort ainsi réservé à des collègues, qui après avoir passé leur vie au service du collectif social, se verraient ainsi trahis !! Il y a là de quoi largement renforcer l'attractivité des métiers du service public !!!

De plus cette désindexation transférerait mathématiquement sur les ménages une charge nouvelle, celle de financer la prise en charge de la dépendance de leurs parents et/ou grands-parents, celle-ci continuant à croître aussi vite sinon plus vite que l'inflation.

Nous traiterons de cette question lors d'un prochain Écho...

Secteur Public

Baisse de l'indemnisation en cas de maladie



Depuis le 1^{er} mars 2025, lorsque vous êtes en arrêt maladie, vous n'êtes plus indemnisés à 100% les 3 premiers mois mais à 90% du salaire de base (Décret n° 2025-197 du 27 février 2025).

Pour l'UNSA, il est irrespectueux de pénaliser les professionnels en situation de vulnérabilité afin de réduire le déficit de l'Etat.

Vous pourrez mesurer ce que vous perdrez en salaire en cas de maladie avec la calculatrice mise à disposition par l'UNSA :



Jeu de Loi
Mélanie PÔNE



Compte personnel d'activité dans la fonction publique 1/4

Ordonnance 2017-53 CGFP art. L421-1 à L421-3, L422-4 à L422-7, L422-8 à L422-19
Code du travail art. L6111-6, L6323-20-1 **Décret 2019-1392** **Décret 2017-928** **Décret 2016-1970**
Décret 2008-824 **Circulaire RDFF1713973C**

Depuis 2017

Compte personnel d'activité CPA

- Destiné à développer les compétences des agents publics (notamment les personnes les moins qualifiées) et à accéder à une reconversion pour prévenir l'inaptitude physique. Il facilite évolution professionnelle et transitions professionnelles.
- Se compose de 2 éléments : le compte personnel de formation (CPF) & le compte d'engagement citoyen (CEC).
- Utilisation à l'initiative de l'agent dans le cadre de la construction de son projet professionnel.
- Les droits CPA sont consultables sur www.moncompteformation.gouv.fr (gérés par la Caisse des Dépôts.)

Compte personnel de formation CPF

- Accompagne dans la construction d'un projet professionnel évolutif en vue :
 - ⇒ d'une transition professionnelle,
 - ⇒ d'une reconversion professionnelle.
- Le projet peut s'inscrire dans le cadre d'une mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle, y compris vers le secteur privé.
- Il peut être utilisé pour accéder à un diplôme, un titre professionnel / certification, ou pour développer les compétences nécessaires à la concrétisation d'un projet à court ou moyen terme.
- Les droits acquis sont en heures.
- Il peut être mobilisé à l'initiative de l'agent.

Formations éligibles

- Toute formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées (les formations en lien avec l'emploi de l'agent sont donc exclues et doivent être sollicitées au titre des formations de professionnalisation ou de perfectionnement).
- Toute formation s'inscrivant dans le projet d'évolution professionnelle (diplômante - certifiante - pour seul objet d'acquérir des compétences professionnelles) afin :
 - ⇒ de compléter une décharge accordée pour suivre une préparation aux concours et examens
 - ⇒ d'accéder à de nouvelles responsabilités
 - ⇒ d'acquérir les compétences à l'exercice des activités bénévoles ou de volontariat (cf. art. L. 5151-9 du code du travail)
 - ⇒ d'effectuer une mobilité professionnelle
 - ⇒ de préparer une reconversion professionnelle, dans le secteur public ou privé
- L'agent peut demander à suivre une formation inscrite dans le plan de formation de tout employeur public (même si celui-ci n'est pas son employeur et quel que soit le versant auquel il appartient) ou proposée par un organisme privé.
- Lorsque plusieurs actions de formation sont possibles, une priorité est donnée aux actions de formation assurées par l'employeur.
- L'employeur peut également valider la formation mais la faire réaliser par un autre organisme de formation que celui demandé par l'agent.

Compte d'engagement citoyen CEC

- Il permet d'obtenir des droits à formation supplémentaires en reconnaissance d'activités de bénévolat associatif régie par la loi du 1er juillet 1901 (le bénévole doit siéger dans l'organe d'administration ou de direction de l'association ou participe à l'encadrement d'autres bénévoles, dans des conditions, notamment de durée, fixées par décret) et de volontariat (le service civique, la réserve militaire opérationnelle, le volontariat de la réserve civile de la police nationale, la réserve civique, la réserve sanitaire, l'activité de maître d'apprentissage, volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers).
- Il appartient au titulaire du CEC de décider des activités qu'il souhaite y recenser.
- Les droits acquis sont en euros et dépendent de chaque activité.
- Il peut être utilisé pour suivre une formation :
 - ⇒ relevant de cet engagement,
 - ⇒ pour compléter les droits CPF d'une formation qui a pour objet de mettre en œuvre un projet d'évolutions professionnelle.



Formations prioritaires

- Au nombre de 3 et non hiérarchisées :
- pour la prévention d'une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions,
 - pour accompagnement à la VAE,
 - pour la préparation aux concours et examens.
- L'employeur peut définir d'autres priorités, en complément.
- L'employeur peut néanmoins motiver un refus en indiquant qu'il ne dispose pas de disponibilités financières pour y donner suite au regard du volume des demandes et des priorités qu'il a définies.

... / ...

Jeu de Loi
Mélanie PÔNE



Compte personnel d'activité dans la fonction publique 2/4

Bénéficiaires

- Agents publics titulaires, stagiaires & contractuels (CDI-CDD quelle que soit la durée de leur contrat) à temps complet ou incomplet.
- Agents sous contrat de droit privé (CAE - CUI, emplois d'avenir, apprentis, ...).
- Aucune ancienneté de service n'est requise pour constituer ou utiliser ses droits CPF.

Constitution des droits CPF

- Alimentation automatique au 31 décembre de chaque année.
- Agent à temps complet : 25h/an dans la limite d'un plafond de 150h ; pas de proratisation pour le temps partiel.
- Agents à temps incomplet ou non complet : alimentation proratisée en fonction de la durée de travail.
- Absences du fonctionnaire prises en compte : congés accordés au titre de l'ancien art. 41 de la loi 86-33, congé parental, absences au titre du crédit de temps syndical.
- Absences du contractuel prises en compte : Congés annuels, pour formation, de représentation, pour raison de santé, de paternité, maternité, d'accueil ou d'adoption, parental, pour se rendre à l'étranger pour adopter, de solidarité familiale, pour bilan de compétences, pour VAE, absence au titre du crédit syndical.

Agents de catégorie C

non détenteur d'un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du répertoire national des certifications professionnelles (CAP, BEP)

- 50h/an dans la limite d'un plafond de 400h.
- Déclenchement lors de l'activation du CPF sur le site www.moncompteformation.gouv.fr (renseigner le champ relatif au niveau de diplôme le plus élevé obtenu).



Prévenir une situation d'incapacité

- Crédit d'heures supplémentaires (dans la limite de 150h).
- Présenter un avis formulé par le médecin du travail (attestant que l'état de santé l'expose, compte tenu de ses conditions de travail, à un risque d'incapacité à l'exercice de ses fonctions).
- Les plafonds de 150h & 400h ne sont pas opposables dans cette situation (cet abondement s'ajoute aux droits acquis par l'agent et peut générer un dépassement du plafond applicable).

Pas assez d'heures CPF pour suivre la formation

- Utiliser des droits CPF par anticipation, avec l'accord de son employeur.
- Dans la limite des droits susceptibles d'être acquis au cours des 2 années civiles qui suivent la demande (agent en CDD : la demande ne peut dépasser les droits restant à acquérir au regard du contrat en cours).
- La durée totale utilisée grâce à cette disposition ne peut dépasser le plafond de 150h / 400h,
- Demander le congé de formation professionnelle CFP avant ou après consommation des droits CPF.

Cas particuliers d'agents

- **Détachement** : géré par l'organisme de détachement.
- **Mise à disposition** : (sauf disposition contraire prévue par la convention de MAD) géré par l'AO.
- **Disponibilité** : si activité professionnelle : géré par celui-ci ; si aucune activité : l'agent ne pourra pas solliciter une formation CPF, sauf à ce qu'il soit réintégré (car pendant la formation, l'agent est maintenu en position d'activité).
- **Congé parental** : utilisation CPF possible pour mettre en œuvre un projet d'évolution. L'agent ne perçoit aucune rémunération mais il est couvert dans le cas d'un éventuel accident de trajet.
- **Congés pour raisons de santé** : à sa demande et sous réserve d'un avis médical favorable, l'agent peut bénéficier d'une formation durant un congé de maladie (CMO, CLM, CLD, CITIS) en vue de sa réadaptation ou de sa reconversion professionnelle.

Cas particuliers d'agents (suite)

- **Plusieurs employeurs** : (cas des agents à temps non complet) demande auprès de l'employeur principal. Accord des 2 employeurs sur le calendrier de formation. Prise en charge : employeur principal.
- **Demandeurs d'emplois** : utilisation CPF possible. L'employeur public assure la charge et la gestion de l'ARE pour ses agents titulaires et peut choisir, pour ses agents contractuels, entre l'adhésion au régime d'assurance chômage et celui de l'auto assurance. Lorsqu'il assure la charge de l'ARE : frais de formation à sa charge (pendant la période ouvrant droit à l'assurance chômage). Fin des droits ARE versés par l'employeur : prise en charge par Pôle emploi (si l'agent est toujours demandeur d'emploi).

... / ...

Jeu de Loi
Mélanie PÔNE

Compte personnel d'activité dans la fonction publique 3/4

Procédure de mobilisation du CPF

Accompagnement personnalisé préalable

de l'agent (à sa demande) pour l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

Faire sa demande

- Nécessite l'accord de l'employeur.
- Demande écrite précisant la nature, le calendrier, le financement. Préciser le projet d'évolution professionnelle qui fonde la demande.
- Se rapprocher du service de formation qui a pu établir 1 formulaire afin de garantir une équité de traitement dans l'instruction des demandes.

Réponse de l'employeur

Absence de réponse dans un délai de 2 mois = décision implicite de rejet.



Refus de l'employeur

- Doit être motivé par écrit (*défaut de crédits disponibles ; nécessités de service ; l'agent ne dispose pas des prérequis pour suivre la formation souhaitée ; ...*)
- Contestation devant la CAP ou CCP à partir du 3ème refus portant sur la même demande.
- Il ne peut refuser une demande de formation relevant du socle de connaissances et compétences mentionné à l'art. L6121-2 du code du travail permettant à toute personne d'acquérir et de faire valider les connaissances et compétences fondamentales nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle (*lutte contre l'illettrisme*). Cf. site www.certificat-clea.fr Toutefois, la formation peut être différée dans l'année qui suit la demande.



Acceptation par l'employeur

- Accord formalisé par écrit.
- Formation pendant le temps de travail * = considérée comme du temps passé en service.
- Formation en dehors du temps de travail = aucune rémunération prévue.
- Combinaison possible avec d'autres congés :
 - ⇒ en combinaison avec le congé de formation professionnelle (*avant ou après le CFP*) en complément des congés pour VAE et pour bilan de compétences.
 - ⇒ en combinaison avec le CET : pour préparer des examens et concours administratifs. L'agent inscrit à un concours ou examen professionnel peut (*dans la limite d'un total de 5j / année civile*) utiliser son CET ou, à défaut, son CPF pour disposer d'un temps de préparation personnelle selon un calendrier validé par l'employeur. Cette possibilité concerne les agents inscrits à une formation ayant pour objet la préparation à un concours, mais aussi tout agent qui s'est inscrit à un concours sans avoir sollicité une action de formation.

Prise en charge des frais

- Frais pédagogiques à la charge de l'employeur à hauteur des droits acquis (*il a la possibilité de fixer un plafond*).
- Frais annexes : l'employeur est libre.



- Remboursement par l'agent si constat d'absence de suivi de tout ou partie de la formation sans motif valable.

- L'employeur public qui assure la charge de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) prend en charge les frais de formation de l'agent involontairement privé d'emploi (*fin de CDD, non réintégration au terme d'une disponibilité, etc...*) lorsque la demande d'utilisation du CPF est présentée pendant la période d'indemnisation. Pour bénéficier de cette prise en charge, l'agent doit cependant être sans emploi au moment où il présente sa demande.

* Les formations ont lieu, en priorité, pendant le temps de travail dans le respect des nécessités de service. Une discussion peut toutefois être engagée avec l'employeur pour permettre la formation en dehors du temps de travail, si la nécessité du service y contraint.

Que sont devenus les droits DIF ?



Le CPA remplace le droit individuel à la formation (DIF), pour les fonctionnaires, fonctionnaires stagiaires et agents contractuels.

... / ...

Jeu de Loi

Mélanie PÔNE



Compte personnel d'activité dans la fonction publique 4/4

Les droits acquis en euros dans le secteur privé (préalablement au recrutement dans la fp), **peuvent être convertis en heures** :

⇒ 150h max. pour un agent public (le total des droits ayant fait l'objet de conversions successives ne peut, sur une période continue de 6 années, dépasser ce plafond)

⇒ 400h max. pour un agent de catégorie C n'ayant pas atteint le niveau de formation stipulé précédemment (le total des droits ayant fait l'objet de conversions successives ne peut, sur une période continue de 8 années, dépasser ce plafond).

Les droits acquis en heures par l'agent public qui travaille désormais dans le privé peuvent être convertis en euros (plafonds définis au I des art. R. 6323-1, R. 6323-3-1, R. 6323-29 et au 1er § de l'art. R. 6323-22 du code du travail).

Les droits acquis par abondements complémentaires

(lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits ou aux plafonds) ne peuvent faire l'objet d'une conversion (sauf les droits acquis par une majoration)

1 heure pour 15 euros

si le calcul aboutit à une décimale, ce nombre est arrondi au nombre entier le plus proche.

L'agent qui exerce à la fois des activités ouvrant des droits en euros et en heures utilise ses droits acquis en euros ou en heures en fonction de son activité principale (si ses activités sont exercées selon la même quotité, il peut utiliser ses droits acquis indifféremment en € ou en h).

Terme du CPF

Radiation des cadres (= retraite) : l'agent ayant fait valoir ses droits à la retraite ne peut plus utiliser les droits acquis au titre du CPF auprès de son dernier employeur public.



Retraite pour invalidité : dans les cas prévus aux art. L. 27 (incapacité permanente liée à l'exercice des fonctions) et L. 29 (incapacité permanente non liée à l'exercice des fonctions) du CPCMR, le CPF continue d'être alimenté en cas de reprise d'une activité dans le privé et les droits restent mobilisables car l'agent peut exercer une autre activité que celle pour laquelle l'incapacité a été prononcée.

Maladie et congés payés (CP)

Le code du travail considère qu'il existe des périodes de suspension du contrat de travail qui sont assimilées à du travail effectif et permettent elles-aussi aux salariés d'acquérir des congés payés. Tel est le cas par exemple des congés payés eux-mêmes, des RTT, des congés maternité et d'adoption, des formations financées par l'entreprise, du congé parental d'éducation pour moitié, etc.

Jusqu'à présent, un salarié bénéficiant d'un arrêt maladie ne pouvait acquérir de congés payés que si son absence résultait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, et dans la limite d'un an maximum (L3141-5).

Malgré les obligations européennes d'accorder un droit annuel à repos minimal pour tous les salariés, peu importe la situation dans laquelle ils se trouvaient, la France n'avait pas fait évoluer cet article du code du travail.

La Cour de cassation a donc décidé le 13 septembre 2023, à travers plusieurs arrêts applicables immédiatement, de pallier cette carence et ainsi obliger chaque employeur à accorder des congés payés à tous les travailleurs, sans limite, qu'ils soient en arrêt maladie d'origine professionnelle ou non.

Cette jurisprudence a contraint le législateur à intervenir afin de limiter les conséquences financières et contentieuses pour les entreprises.

Il s'agit d'une loi DDAUE (Diverses Dispositions d'Adaptation au Droit de l'Union Européenne) adaptant le droit national au droit de l'Union Européenne notamment en matière sociale. Elle prévoit désormais que :

- **Les arrêts maladie d'origine professionnelle et non professionnelle sont tous assimilés à une période de travail effectif pour la détermination des congés payés.**
- 30 jours ouvrables/25 jours ouvrés de CP par an maximum (2,5 jours ouvrables par mois entier) sont

acquis en cas d'arrêt maladie **d'origine professionnelle** par période de référence (pour rappel : du 1^{er} juin N au 31 mai N+1) sans aucune durée maximale désormais mais avec un droit à report encadré.

- 24 jours ouvrables/20 j ouvrés de CP par an (2 jours ouvrables par mois entier) sont attribués aux salariés absents dans le cadre d'un arrêt maladie **d'origine non professionnelle** par période de référence sans aucune durée maximale désormais mais avec un droit à report encadré.
- **Les congés payés acquis sont reportés sur une période de 15 mois.** Les congés non pris au-delà de cette période sont définitivement perdus.
- Ces nouvelles règles sont applicables **rétroactivement à partir du 1^{er} décembre 2009**.
- **Les salariés en poste** qui entendent réclamer à leurs employeurs des droits à congés payés au titre d'arrêts maladie survenus **depuis le 1^{er} décembre 2009 disposent d'un délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi, soit jusqu'au 24 avril 2026.**
- Les salariés dont le contrat de travail a déjà été rompu ne pourraient quant à eux pouvoir réclamer les congés payés indus uniquement sur les trois dernières années compte-tenu de la prescription triennale en matière de créances salariales (L3245-1).

La loi n°2024-364 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne a été publiée au Journal officiel le 23 avril sans saisine préalable du Conseil Constitutionnel. **Ainsi, les nouvelles règles légales citées ci-dessus entrent en vigueur dès le 24 avril 2024.**

Exemple : Absence durant toute une période d'acquisition du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024 :

- vous aurez, au 31 mai 2024, acquis des CP
- vous avez, à compter du 31 mai 2024, un délai de 15 mois pour les prendre, c'est-à-dire, en principe, jusqu'au 31 août 2025. **Attention !** Ce délai débute et court même si vous êtes toujours en arrêt maladie et quand bien même votre employeur ne vous a transmis aucune information quant à vos droits à congés.

➤ **Si vous êtes toujours en arrêt de travail à la fin de la période de report (au 31/08/25) : vos congés sont perdus.**

➤ **Si vous reprenez votre poste avant la fin de la période de report (par ex : le 15 juin 2025), cette période est suspendue et recommencera à courir dès que votre employeur vous aura informé sur vos droits à congé.**

Vos contacts de proximité

UNSA Santé & Sociaux



LA REUNION



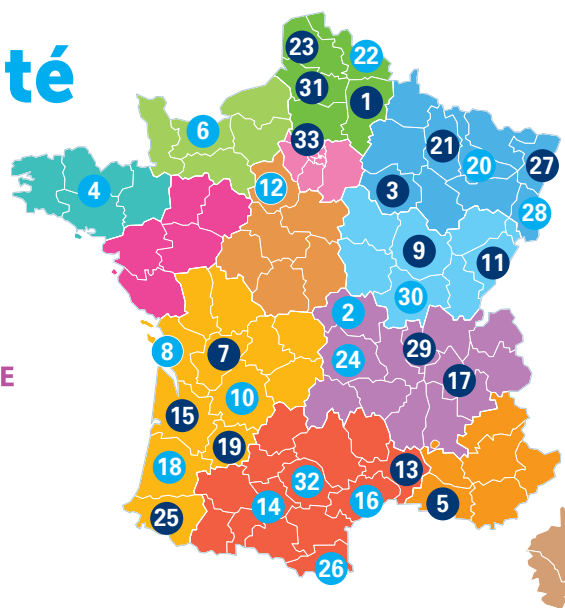
MAYOTTE



GUYANE

Une question ?

Contactez-nous !



- | | |
|-----------------------|----------------------------|
| 1 AISNE (02) | MICHEL SYLVAIN |
| 2 ALLIER (03) | MINARD STEPHANIE |
| 3 AUBE (10) | ORTH LAURENCE |
| 4 BRETAGNE | THEBAULT ANNE-CÉCILE |
| 5 B/RHONES (13) | BOTOREL KÉVIN |
| 6 CALVADOS (14) | COLOMAR LAETITIA |
| 7 CHARENTE (16) | JEAN EMILIEN |
| 8 C/MAR (17) | BOIREAU VERONIQUE |
| 9 COTE D'OR (21) | ROCHERIEU-RODRIQUEZ FRANCK |
| 10 DORDOGNE (24) | FOURRIER LIONEL |
| 11 DOUBS (25) | SLAGMOLEN PASCALE |
| 12 EURE LOIRE (28) | VOINSON CINDY |
| 13 GARD (30) | BELKHIRIA MOHAMED |
| 14 H/GARONNE (31) | PIJULET ARMAND |
| 15 GIRONDE (33) | SORIGNET PHILIPPE |
| 16 HERAULT (34) | MELOT Christine |
| 17 ISERE (38) | MELLA STEPHANE |
| 18 LANDES (40) | RHIDOUANI KARIM |
| 19 LOT/GARONNE (47) | DEHEZ BENOIT |
| 20 M/MOSELLE (54) | VACHER MAGALI |
| 21 MEUSE (55) | GRAFF WILLIAM |
| 22 NORD (59) | COLLIGNON DIDIER |
| 23 PAS DE CALAIS (62) | BEAUGENDRE DAMIEN |
| 24 PUY/DOME (63) | TUYTENS JULIE |
| 25 P/ATLAN (64) | SOLEILHAVOUP VINCENT |
| 26 P/ORIENTALES (66) | CAZALIS PATRICK |
| 27 BAS RHIN (67) | ASTIE JEAN-CLAUDE |
| 28 HAUT RHIN (68) | OBERGFELL NICOLE |
| 29 RHONE (69) | ESCHBACH THOMAS |
| 30 S/LOIRE (71) | SAEZ FRANCISCO |
| 31 SOMME (80) | LASSUS GILLES |
| 32 TARN/G (82) | TRICOEHE EDDY |
| 33 VAL D'OISE (95) | DALMA CYRIL |
| 34 MAYOTTE (101) | BOUCHAREL ERIC |
| 35 GUYANE (973) | MIKIDADI MOUSTAPHA |
| 36 LA REUNION (974) | MAIGNIEN JEHAN-OLIVIER |
| | ANOUMBY FRANCOISE |

unsa.sante02@gmail.com
stephanie.minard0628@orange.fr
Laurence.orth@wanadoo.fr
unsachurennnes@chu-rennes.fr
unsachubrestcarhaix@gmail.com
unsa-sante-ud13@hotmail.fr
unsa@ch-lisieux.fr
v.boireau@laposte.net
unsa@gh-saintesangely.fr
lionel.fourrier@orange.fr
unsasantesociaux24@gmail.com
unsasantesociauxcindy@orange.fr
smimoh7@gmail.com
syndicat.unsa@chu-nimes.fr
ud31.unsa.santesociaux@gmail.com
syndicat.unsa@ch-libourne.fr
syndicat-uns@chu-montpellier.fr
Unsasantesociauxud38@gmail.com
unsa.intersitemontois@yahoo.fr
udunsa.sante47@gmail.com
w.graff@chru-nancy.fr
ddier.collignon@hotmail.fr
damien.beaugendre@unsa.org
unsasantesociauxud62@gmail.com
unsa.sante63@gmail.com
unsa.sante64@gmail.com
jc.astie@sfr.fr
unsa.obergfell@orange.fr
contact@unsa-68.org
Unsa-francisco.saez@chu-lyon.fr
gilles.lassus@yahoo.fr
unsasante-ud80@chu-amiens.fr
cyril.dayma@wanadoo.fr
ud95unsasantesociaux@gmail.com
m.mikidadi@chmayotte.fr
jo.maignien@ch-ouestguyane.fr
francoizavaby@hotmail.com

RÉSULTATS ÉLECTIONS TPE 2024

(Très Petites Entreprises)

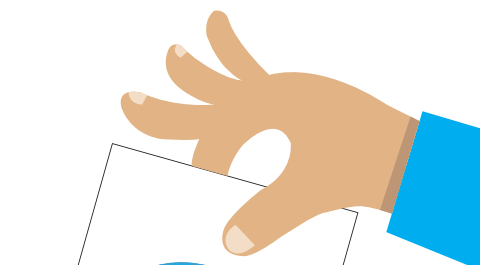
Alors que le contexte général d'une très faible participation (4,07 % en 2024) couplé à une mobilisation accrue des autres organisations syndicales, pouvait faire craindre un score décevant, l'UNSA (tous secteurs confondus) reste une force majeure pour les électeurs TPE.

L'UNSA
est 2^{ème}
dans le collège
« non-cadre » avec

15,30 %

Tous
secteurs
confondus

14,38%



Résultats des secteurs de notre Fédération :

N°1

IDCC 1147 Les Cabinets Dentaires

Notre fédération est largement n° 1
en nette progression avec

41,92 %
des voix



Françoise LE POUCHARD

N°1

IDCC 0993 Prothésistes Dentaires

Notre fédération est, là aussi, n° 1
avec une très forte progression et

34,99 %
des voix



Myriam PAILLER

N°2

IDCC 1147 Cabinets Médicaux

Notre Fédération progresse aussi de
façon très importante et se place n°2 avec

23,56 %
des voix



Corinne VIETTE

Un immense merci à nos collègues pour leur travail incroyable !

Fédération de l'Hospitalisation Privée (FHP) - Lucratif

L'AVENANT 33 c'est quoi ?



L'Avenant 33, signé le 22 février 2023, porte sur la classification et la rémunération des emplois dans la convention collective nationale de l'hospitalisation privée. Il introduit des changements significatifs en matière de classification et de rémunération des salariés visant à valoriser l'expérience et les compétences :

Il définit 17 niveaux de classification pour les emplois, chacun ayant une **Rémunération Minimale Annuelle de Niveau (RMAN)** spécifique et introduit des éléments de rémunération complémentaires appelés **Éléments Complémentaires de Rémunération (ECR)**, qui sont destinés à valoriser l'expérience et les compétences professionnelles.

L'ECR Expérience Professionnelle :

- Valorise l'expérience acquise dans un même emploi.
- Calculé en pourcentage de la Rémunération Minimale Annuelle de Niveau (RMAN).
- La valorisation se base sur une grille spécifique.

L'ECR Ancienneté :

- Correspond au temps passé dans l'entreprise ou le groupe.
- Évolue selon le temps passé dans l'entreprise, également calculé en pourcentage de la RMAN.

L'ECR Compétences et ECR Activités :

- **ECR Compétences** : Valorise la progression dans l'emploi et les responsabilités supplémentaires.
- **L'ECR Activités** : Résulte de l'expertise spécifique développée dans l'emploi ou des conditions particulières d'exercice.

Modalités d'Attribution

- Ces ECR peuvent être permanents ou temporaires, et leur attribution est soumise à des critères précis définis dans l'avenant.
- Chaque salarié peut bénéficier d'un maximum de 3 ECR compétences.
- Les ECR sont exprimés en pourcentage de la RMAN ou en euros bruts.

Impact sur la rémunération : Les ECR s'ajoutent à la RMAN pour déterminer la Rémunération Annuelle Conventionnelle (RAC).

L'avenant 33, en intégrant ces ECR, cherche à améliorer la reconnaissance des compétences et de l'expérience et permet :

- une équité salariale en réduisant les disparités entre les salariés,
- une meilleure attractivité des postes dans l'hospitalisation privée,
- une meilleure visibilité dans l'évolution des carrières.

Cependant l'application de cet avenant est confrontée à des défis de financement.

Il devait y avoir un arbitrage en décembre 2024 sur la position de Matignon, à savoir si l'avenant serait étendu et rendu obligatoire au 31 décembre 2024 date d'application effective sur l'ensemble de la branche.

Or à cette date, les employeurs refusent toujours d'appliquer les augmentations salariales prévues par la nouvelle grille des rémunérations. Le point sur la mise en place de l'avenant 33 a été porté à l'ordre du jour à chaque réunion et la réponse des employeurs reste :

"En l'absence de réponse claire des pouvoirs publics sur les enveloppes de financement, nous ne pouvons pas mettre en place l'avenant 33".

En intersyndicale, nous avons porté à leur connaissance notre proposition de négociation de branche de salaires pour prendre en compte l'augmentation du SMIC.

Nous avons donc proposé la mise à jour de la grille de rémunération de l'avenant 33 lors de la réunion de la CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation) de fin d'année 2024.

Nous attendions donc une réponse en janvier sur cette revendication avec là encore la même réponse des employeurs pourtant Il semblerait que certains groupes seraient en capacité d'appliquer cet avenant.

Par ailleurs Il semblerait que les organisations patronales rencontrent très régulièrement le ministère et les directeurs de cabinet pour défendre l'avenant 33. Ils auraient obtenu la certitude que des enveloppes seraient affectées à l'avenant 33 dans le PFLSS.

À titre indicatif les montants des enveloppes demandées par les OP sont de 140 millions pour la FHP, 137 millions pour le Synerpa (Syndicat national des établissements et résidences pour personnes âgées), 43 millions pour le CNETH (Conseil National des Etablissements Thermaux). Alors que la demande initiale de la FHP en 2023 s'élevait à de 750 millions, puis 450 millions début 2024.

Dans ce contexte cela fait 2 ans que les salariés de cette branche n'ont pas de perspectives d'évolution. Plus de 27 coefficients se situeraient en-dessous du SMIC qui va à l'encontre des directives ministérielles.

L'application de l'avenant 33 dépend désormais de la capacité de la FHP à financer l'accord.

Le dernier accord conclu dans la branche est l'accord relatif aux métiers les plus exposés à des risques ergonomiques.

Il a pour objectif de répertorier les emplois exposant les salariés à des risques et faciliter des actions et de prévention et de sensibilisation. UNSA a signé cet accord le 18 février 2025.

Parallèlement je siège depuis peu (6 mois) à l'instance paritaire chargée de l'analyse de l'emploi et de la formation dans la branche.

La CPNE-FP (Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi Formation Professionnelle) définit les priorités en formation et a pour mission d'étudier la situation de l'emploi et son évolution dans la branche de l'hospitalisation privée sanitaire et du thermalisme. Elle est essentielle dans le développement de l'emploi et de la formation dans le secteur de l'hospitalisation privée.



➤ Les axes stratégiques pour 2026-2028 :

- Renforcer l'attractivité, le recrutement et la fidélisation
- Structurer une politique de formation et de certification cohérente avec les besoins du secteur,
- Accompagner l'évolution des métiers et l'innovation dans le secteur
- Suivre la prévention des risques, la qualité de vie au travail et les secondes parties de carrière,
- Structurer et optimiser le financement des politiques emploi-formation.

Les **+** de la Fédération UNSA Santé et Sociaux

Public et Privé



Des services dédiés pour nos adhérents :

DE NOMBREUSES OFFRES PROMOTIONNELLES POUR TOUS LES ADHERENTS UNSA !

La Fédération a décidé de proposer à ses adhérents des avantages supplémentaires !
C'est inclus gratuitement dans votre adhésion à l'UNSA.

PROFITEZ D'ÉCONOMIES,
PAR LE BIAIS
D'OFFRES PROMOTIONNELLES
(remises, billetterie...)

Vacances

Shopping

Cinéma

Loisirs et spectacles

Sports

Presse...

... et bien plus encore !

➤ COMMENT EN PROFITER ?

Déjà adhérent-e ?

> Allez sur www.unsa-ssa-cce.fr

- 1) Cliquez sur « Inscrivez-vous »,
- 2) Saisissez le code « 89324U »,
- 3) Remplissez le formulaire.



Pas encore adhérent-e ?

> *Franchissez le pas, c'est le moment !*

Je veux adhérer, je contacte la fédération :
fdunsasante@orange.fr

Des questions ?

➔ Nous vous apportons des réponses !

Secteur Public

Congé annuel : Existe-t-il un texte qui indique clairement la période considérée comme estivale pour la pause des congés annuels ?

Réponse :

L'article 2 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels indique que « L'autorité investie du pouvoir de nomination permet à chaque agent de bénéficier de trois semaines de congés annuels consécutives durant la période d'été, sauf contrainte impérative de fonctionnement du service. »

Il n'existe pas de définition réglementaire, au sein du Code Général de la Fonction Publique (CGFP), de la période précise de cette période d'été. Les périodes du 15 juin au 15 septembre, ou celle du 21 juin au 21 septembre (période d'été astronomique), sont communément admises pour définir la période estivale de pose de congés annuels, mais elles ne sont pas actées dans un texte réglementaire. Aussi le Directeur, dispose d'une marge d'interprétation pour fixer les bornes de cette période, sachant qu'elle est réputée durer 3 mois, comme toute saison.

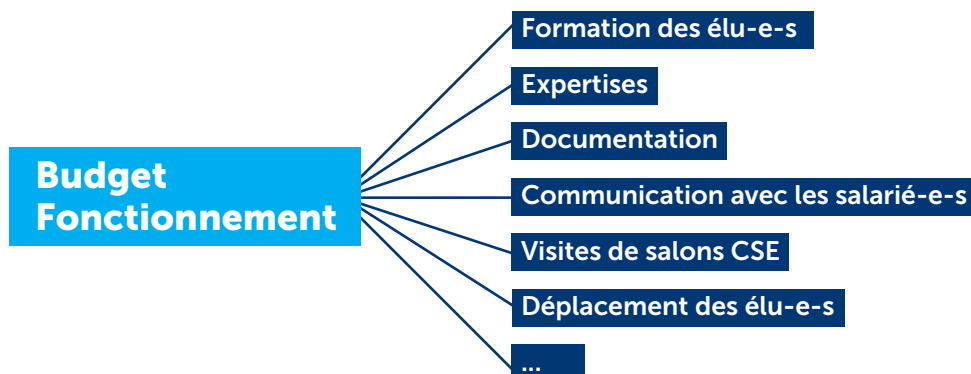
Secteur Privé

Le CSE envisage de faire bénéficier les salariés de cartes cadeaux, le prestataire dit que le financement peut se faire - le budget de fonctionnement du CSE est-ce vrai ?

Réponse :

Le budget de fonctionnement du CSE est séparé du budget des Activités Sociales et Culturelles, chacun ayant sa propre utilité.

Certains fournisseurs assurent que le coût de livraison des bons d'achat, des huîtres pour Noël, des colis de Noël, etc. relèvent du budget de fonctionnement. C'est faux, **le budget de fonctionnement assure uniquement le fonctionnement de l'instance**. De même des cartes de réduction pour bénéficier d'avantages dans des commerces ne peuvent pas être comptabilisées au budget de fonctionnement.



NOUVEAU !

Cartes MEMO

À chaque magazine nous éditerons 4 NOUVELLES cartes MEMO à découper avec :

- des infos pour connaître vos droits,
- des bons plans,
- des astuces,
- des modalités...



À découper, à collectionner et à partager !

Carte MEMO

Prestation du CGOS

Aide financière « remboursable » (Public) :

Saviez-vous que vous pouvez bénéficier d'une aide financière « remboursable » du CGOS ?

Pour qui ? Contractuels et titulaires

Conditions ? Difficultés économiques et sociales ponctuelles : catastrophes, accidents, difficultés financières ou familiales, de santé et charges financières non prévues.

Modalités : Attribution de l'aide après examen de la situation individuelle par une commission du CGOS.

Montants : Montant minimum : 400 €
Montant maximum : 8 000 €

Remboursement (Prélèvement sur le compte bancaire) :

50 mensualités pour un montant ≤ à 4000 €,
60 mensualités pour un montant > à 4000 €.

Cette aide est non imposable

Date limite : 31 décembre 2025



Carte MEMO

Financement de formations

(ANFH) - (Public)

Saviez-vous que l'ANFH propose des actions « Régionales » de formation auxquelles vous pouvez vous inscrire ?

Venez découvrir ou télécharger le catalogue 2025 avec les différentes thématiques sur le site de l'ANFH de votre région

<https://www.anfh.fr>

ou passer le consulter
au bureau UNSA
de votre établissement !



Bon à retenir :

Le financement est assuré par l'ANFH, l'établissement a uniquement votre déplacement à sa charge.

Si vous êtes intéressés par une thématique, sollicitez vos représentants UNSA.



Carte MEMO

Compte personnel de formation

(CPF) - (Privé)

Chaque salarié bénéficie, d'un compte personnel de formation (CPF), utilisable tout au long de sa vie professionnelle active (Chômage compris) pour suivre une formation qualifiante ou certifiante.

Votre compte personnel de formation (CPF) est accessible sur :

www.moncompteformation.gouv.fr

Pour quelles formations peut-on utiliser le CPF ?

- Acquisition du socle de connaissances et de compétences
- Accompagnement pour la validation des acquis de l'expérience
- Bilan de compétences
- Acquisition d'une qualification (diplôme, titre professionnel...)

Important : Le reste à charge passe à 102,23 € pour 2025.

Possibilité de le faire financer par un tiers ou d'être exonéré de cette participation obligatoire.

En savoir +, appelez-nous !



Carte MEMO

Cotisations syndicales et déduction d'impôt

(Public et privé)

La déclaration des revenus approche...

Saviez-vous que vous pourrez bénéficier d'un crédit d'impôt sur le revenu de 66% concernant vos cotisations que vous aurez versés à un syndicat professionnel ?

Si vous optez pour la déduction des frais réels, les cotisations seront à déclarer dans cette rubrique.

Pas encore adhérent ?

Franchissez le pas, c'est le moment !

Je veux adhérer, je contacte la fédération :

fdunsasante@orange.fr





Des questions ?
Nous sommes à votre disposition !
fdunsasante@orange.fr



Des questions ?
Nous sommes à votre disposition !
fdunsasante@orange.fr



Des questions ?
Nous sommes à votre disposition !
fdunsasante@orange.fr



Des questions ?
Nous sommes à votre disposition !
fdunsasante@orange.fr



Venez découvrir

notre page Facebook
de l'UNSA Santé & Sociaux
Public et Privé

**Vous y trouverez les bonnes informations
et nos différentes actions locales,
départementales et nationales.**

**Une question, une difficulté ?
Contactez-nous
par le biais de Messenger !**

**SUIVEZ-
NOUS...**

**> Scannez le QRCode
qui vous renvoie
sur nos différents
réseaux sociaux,
pour ne rater aucune info !**



Flashez-moi!

DÉCOUVREZ
LE PLAN D'ÉPARGNE
RETRAITE
PROPOSÉ PAR LE

c.g.o.s



« JE PROFITE DES AVANTAGES DU
C.G.O.S POUR **MON QUOTIDIEN**,
POUR **MA RETRAITE** AUSSI. »

Loïc, 28 ans, aide-soignant.

Avec le Plan d'Épargne Retraite de la Complémentaire Retraite des Hospitaliers créée par le C.G.O.S, vous vous constituez un capital pendant votre vie active : une sécurité à long terme dont vous profitez au moment de la retraite. Simple, non ?

100% dédié aux hospitaliers, profitez des avantages du PER dont sa fiscalité et bénéficiez d'exclusivités telles que zéro frais sur vos versements.

crh.cgos.info



**COMPLÉMENTAIRE
RETRAITE** DES HOSPITALIERS
L'ÉPARGNE RETRAITE DU C.G.O.S